

Los contratos para la formación y el aprendizaje. Perspectiva crítica y balance.

RICARDO ESTEBAN LEGARRETA.

DRELATES-IET

UAB

Universitat Autònoma
de Barcelona

iet

**Institut
d'Estudis
del Treball**

1. El perfil clásico de la modalidad contractual.

- Modalidad generadora de una insatisfacción crónica.
- Rasgos intemporales.
 - Contrato dirigido a un perfil joven.
 - Doble finalidad formativa.
 - Elementos de “contrato de inserción”
 - Fuerte competencia de otros contratos suprimidos por el RDL 28/2018.
 - “Rasgos” de precariedad crecientes en el último periodo regulador (2010-2013).
 - Desactivación de cautelas para evitar un uso masivo.
 - Contrapunto: introducción en 2010 de la protección por desempleo.

2. Rasgos característicos del contrato.

- **Edad límite** como freno a un instrumento precarizante (art. 11.1).
 - Salto progresivo de menores de 20 a menores de 30.
 - Real Decreto-Ley 28/2018: retorno a la contratación de menores de 25 años.
 - Excepciones “estables” al límite de la edad.
- **Carencia de formación** para concertar un contrato en prácticas en el puesto de trabajo.
 - Informe CCOO (2019). 6 por 100 titulados superiores.

3. Rasgos característicos del contrato.

- **Régimen retributivo** y (in)suficiencia del salario.
 - Reforma 2012: consolidación de la posible retribución – permanente-- inferior al smi.
 - Agravado por la mayor duración del contrato.
 - Tiempo de desplazamiento a la formación (tiempo de trabajo no retribuido, art. 8.3 RD 1529/2012)
- **Duración (art. 11) .**
 - Extensión máxima pasa de dos a tres años (Ley 3/2012).
 - Flexibilización y escasa justificación.
 - Posible reducción por CC, bajo causas empresariales: organizativas o productivas (?).

4. Supresión de cautelas frente a un uso masivo y precarizante del contrato..

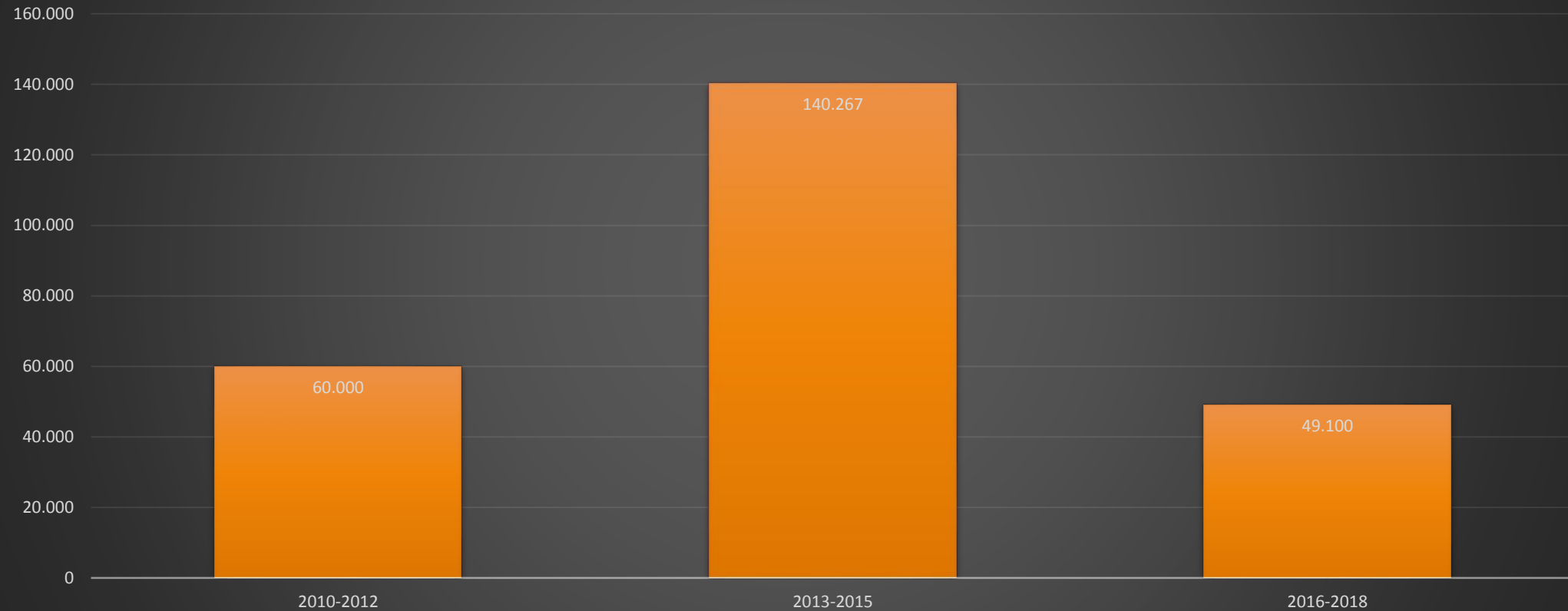
- **Supresión de los topes** de contratos por centro de trabajo (Ley 3/2012).
 - Desaparición del desarrollo reglamentario del límite de 3 aprendices por tutor.
- **Supresión del límite de un contrato de aprendizaje** “por vida laboral” (Ley 3/2012).
 - Posibles nuevos contratos para la obtención de distinta cualificación profesional (art. 11.2 d] TRLET).

5. Supresión de cautelas frente a un uso masivo y precarizante del contrato.

- **Posible utilización a través de Empresas de Trabajo Temporal.**
 - Reforma introducida RDL 4/2013 + art. 6 bis RD 1529/2012
 - Posible uso del contrato para la formación.
 - División de responsabilidades entre Ett y empresa usuaria.
 - Necesidad de la reforma flexibilizadora?

Evolución contratación formación.

Volumen de contratación (2010-2018)



6. El elemento formativo (teórico) del contrato para la formación.

- Fuerte peso formativo (art. 11.1 TRLET): adquisición de cualificación profesional teórica y práctica.
 - Acciones formativas vinculadas al sistema de formación profesional para el empleo o al sistema educativo (novedad 2012).
 - Certificado de profesionalidad; o acreditación parcial acumulable (art. 16.1 RD 1529/2012).
 - Permisividad con formación no acreditable y a distancia (hasta 2015, Informe CCOO).
- Mantenimiento del nivel de jornada vinculada al seguimiento de formación teórica (art. 11.2 f) TRLET).
 - Primer año al menos 25 por 100/segundo y ulterior al menos 15 por 100.

7. El elemento formativo. Algunas aparentes mejoras.

- Supresión de aspectos “banalizadores” de la formación teórica:
 - No aceptación de certificaciones parciales previas con exención de formación en alternancia.
 - Supresión del aprovechamiento del contrato para finalizar la ESO.
- Autorización previa de la actividad formativa (art. 16.7 RD 1529/2012).
- Pacto específico sobre actividad formativa (art. 21)
 - Calendario; evaluación, etc.

8. El elemento formativo.

- **Modalidades de impartición de la formación profesional (art.3 RD 1529/2012).**
 - Exclusivamente en **Centro Formativo externo**
 - Modalidad de colaboración centro externo-empresa
 - En la empresa (art. 18 RD 1529/2012)
 - Personal e instalaciones adecuadas.
 - Centros educativos: formación profesional del sistema educativo.

9. Flexibilización de la formación.

- Presencial, teleformación, mixta.
 - Hasta 2015 permisividad con la formación a distancia/no acreditación (Informe CCOO, 2019).
- Distribución de la formación (art. 17 RD 1529/2012)
 - No hay prohibición/limitación de acumulación inicial o final de los periodos formativos.

10. Ausencia de consecuencias del incumplimiento formativo.

- **Carácter indefinido del contrato** en caso de incumplimiento *total* del deber formativo
 - Silencio del RDL 10/2011 y de la Ley 3/2012.
 - Mantenimiento del fraude de Ley (art. 14.3 RD 1529/2012).
- (Deficiente) tipificación de las irregularidades para la imposición de sanciones administrativas (7.2 LISOS). Transgresión de normativa sobre modalidades contractuales. Art. 40 Sanción entre 625- 6250 euros

Costes de la formación

Primer año	2580/4128
Segundo año	1560/2496
Coste año tutorías (-5 trabajadores)	960
Coste año tutorías (5 o más trabajadores)	600

11. Conveniencia de replanteamiento

- Intensa precarización de condiciones
- Escaso resultado práctico y de inclusión. Baja tasa de transformaciones.
 - 21 por 100 últimos años (Estudio CCOO 2019).
- Costes no menores.
 - Posible peso muerto de la contratación para la formación.
- Dudosa racionalidad de su utilización masiva.